

Document de travail

Réforme de l'Assurance chômage : premiers repères

Réunion des Conseillers techniques du 2 juillet 2019

Ce document de travail présente un premier niveau d'analyse de la réforme de l'Assurance chômage qui a fait l'objet des annonces gouvernementales du 18 juin 2019. Il se base sur les éléments communiqués dans le dossier de presse « Transformer l'Assurance chômage et l'accompagnement des demandeurs d'emploi » adressé le 18 juin 2019 par le Premier ministre.

Ce document a ainsi pour finalité de :

- donner quelques repères sur chacune des mesures, à partir de documents déjà publics,
- d'en décrire et décomposer les effets,
- et enfin d'évoquer les éléments non précisés à ce stade et qui devraient faire l'objet d'un éclairage dans le décret à venir.

Il ne s'agit pas à ce stade d'une analyse complète ni d'un chiffrage consolidé des impacts du décret attendu.

Une fois le décret connu, une analyse juridique en sera produite et adressée aux partenaires sociaux.

L'analyse des effets, tant sur les publics concernés que sur le plan financier, fera l'objet de chiffrages sur la base de données détaillées, permettant de prendre en compte l'effet combiné de certaines mesures (10 et 11 notamment) ainsi que leur montée en charge progressive. Ces travaux alimenteront les perspectives financières à horizon 2022 qui seront diffusées à l'automne 2019.

Certains des points présentés sont relatifs à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou à l'offre de service aux entreprises (2, 4, 5, 6, 7, 9) et relèvent donc de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi à venir.

Par commodité, le sommaire suit l'ordre du dossier de presse.

Sommaire

1. Indemnisation des démissionnaires

Extrait du dossier de presse :

« Tous les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise auront droit à l'assurance chômage quand ils démissionnent pour réaliser un projet professionnel.

- *Le niveau d'indemnisation sera le même que pour les autres demandeurs d'emploi.*
- *Ce droit sera renouvelé tous les 5 ans, soit 8 fois sur une vie professionnelle de 40 ans.*
- *Il sera conditionné à l'existence d'un projet professionnel.*

En application au 1er novembre 2019 »

Cette mesure a été instituée par la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018. Elle consiste en une indemnisation des salariés démissionnaires au titre de l'allocation d'assurance chômage. Ces salariés doivent satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques (5 ans) et poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise qui présente un caractère réel et sérieux attesté par une Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), qui remplace désormais les FONGECIF.

Dans le cadre de la négociation sur la réforme de l'Assurance chômage, l'Unédic a documenté les partenaires sociaux sur l'ouverture de l'Assurance chômage aux salariés démissionnaires à l'aide d'une enquête auprès de 5 000 salariés menée en 2017. Elle a produit des analyses de trajectoires professionnelles des allocataires qui mènent un projet professionnel, afin d'estimer l'impact de l'élargissement de l'indemnisation aux démissionnaires.

D'après l'étude d'impact du projet de loi « Avenir professionnel », il y aurait annuellement entre 17 000 et 30 000 bénéficiaires de cette mesure, dont la plus grande partie n'aurait pas démissionné en l'absence de la réforme.

Références

Etude d'impact du projet de loi « Avenir professionnel »
http://www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl0904-ei.asp

« Démissions liées à la validation d'un projet professionnel », document de travail, Unédic, février 2018
https://www.unedic.org/publications/demissions-pour-projet-professionnel-trajectoires-et-chiffrage

Perspectives financières de l'assurance chômage 2018-2021, Unédic, juin 2018
https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-06/Perspectives%20financie%CC%80res%202018-2021%20-%20juin%202018%20Une%CC%81dic.pdf



2. Accompagnement des démissionnaires

Extrait du dossier de presse :

« Tous les salariés seront gratuitement accompagnés pour élaborer et réaliser leur projet professionnel lorsqu'ils démissionnent

Créé par les partenaires sociaux, le conseil en évolution professionnelle (CEP), ouvert à tous les salariés, sera déployé sur l'ensemble du territoire à partir du 1er janvier 2020.

Gratuit, le CEP permettra à chaque salarié, en amont de sa démission, d'élaborer son projet et d'être accompagné dans sa phase de transition. Grâce à Mon Compte Formation, accessible par une appli simple fin novembre, les salariés pourront financer le volet « formation » de leur projet professionnel, sans autorisation à demander à leur employeur ou à Pôle emploi.

En application au 1er janvier 2020. »

Le dossier de presse rappelle que le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un droit ouvert à tous les salariés[1]. C'est dans ce cadre que les salariés préparant un projet de reconversion professionnelle pourront être accompagnés en amont d'une démission.

Une application mobile permettra par ailleurs aux actifs de mobiliser directement les crédits de leur compte personnel de formation (CPF).

[1] Pour rappel, le CEP est accessible à tout actif : salarié du secteur privé, agent du secteur public, travailleur indépendant, personne en recherche d'emploi, artisan, profession libérale, auto-entrepreneur, jeune sorti du système scolaire sans qualification ni diplôme. Quatre organismes sont habilités au niveau national : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions locales, les CAP emploi. Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'un Opacif dans les autres cas (source : www.service-public.fr).

3. Indemnisation des travailleurs indépendants

Extrait du dossier de presse :

« Les travailleurs indépendants auront désormais droit à l'assurance chômage, sans cotisation supplémentaire.

- *L'indemnisation sera de 800 € par mois pendant 6 mois.*
- *L'activité professionnelle devra avoir généré un revenu minimum de 10 000 € par an sur les deux dernières années, avant liquidation judiciaire.*
- *Il n'y aura pas de limite d'accès au cours de la vie professionnelle : un travailleur indépendant pourra bénéficier plusieurs fois de la mesure, à condition de remplir, à chaque fois, les critères posés.*

En application au 1er novembre 2019 »

Le gouvernement confirme l'ouverture d'un nouveau droit à indemnisation du chômage, qui était prévu dans la loi « Avenir Professionnel », en faveur de certains travailleurs indépendants, au titre de leur dernière activité, en cas de liquidation judiciaire ou de redressement judiciaire imposant le remplacement du chef d'entreprise.

Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Inspection générale des finances (IGF) estime que ce dispositif concernerait 29 000 indépendants. Notons que ce nombre pourra évoluer en fonction de la conjoncture économique et du nombre de défaillances d'entreprise[2].

Question soulevée :

- Quelles seront les modalités de cumul de l'allocation des travailleurs indépendants avec des revenus d'activité ?

Références

IGAS-IGF, « Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants », octobre 2017
http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Assurance_chomage_independants.pdf

Unédic, « Négociation d'Assurance chômage, Thème - Nouveaux droits, Allocation travailleurs indépendants (ATI), Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », *document de travail*, janvier 2019
https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-01/9%20-%20Nouveaux%20droits%202.%20Allocation%20Travailleurs%20Indépendants.pdf

Unédic, « Perspectives financières de l'assurance chômage 2018-2021 », juin 2018
https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-06/Perspectives%20financie%CC%80res%202018-2021%20-%20juin%202018%20Une%CC%81dic.pdf

[2] Le terme défaillances désigne les liquidations judiciaires ou redressement judiciaire avec remplacement du dirigeant (art. L. 5424-25 du code du travail).

4. Formation des demandeurs d'emploi ayant reçu une proposition d'emploi stable

Extrait du dossier de presse :

« Tous les demandeurs d'emploi ayant reçu une proposition d'emploi stable mais qui doivent préalablement mettre à niveau leurs compétences pourront bénéficier d'une formation sur-mesure correspondant à la proposition.

- *La formation sera assurée par Pôle emploi, via le financement du plan d'investissement dans les compétences (PIC).*
- *Il s'agira d'une formation « sur-mesure », la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), créée par les partenaires sociaux en 2009, qui permet à la personne d'acquérir les compétences qui correspondent à l'offre d'emploi.*

En application à partir du 1er janvier 2020 »

Selon les annonces, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) pourra financer des formations de type préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dès qu'un demandeur d'emploi a une proposition d'emploi stable qui requiert une mise à niveau de leurs compétences.

A noter que la mobilisation de la formation dans le cadre d'un parcours d'accès à l'emploi, en lien avec les besoins des employeurs, et en particulier la promotion des dispositifs de formation en lien avec des offres d'emploi identifiées (POE), était un souhait du mandat paritaire de la prochaine convention tripartite.



5. Nouvelles modalités de prise en charge lors de l'inscription à Pôle emploi

Extrait du dossier de presse :

« Tous les demandeurs d'emploi qui le souhaitent auront droit, dans les 4 premières semaines qui suivent leur inscription à Pôle emploi, à deux demi-journées d'accompagnement intensif avec Pôle emploi.

- *La première demi-journée sera consacrée au diagnostic individualisé de la situation de la personne, à l'appropriation des nouveaux outils de Pôle emploi pour faciliter la recherche d'emploi et à la présentation de la situation du marché du travail sur le bassin d'emploi de la personne.*
- *La deuxième demi-journée sera consacrée, selon la situation de la personne : à des rendez-vous avec des entreprises qui proposent des emplois, lorsque le projet professionnel de la personne est mûr ; à mieux maitriser les techniques efficaces de recherche d'emploi (ex : valorisation de ses atouts, rédaction du CV, conseils pour réussir son entretien de recrutement, conseils de recherche pour mieux cibler les entreprises…) ; à une prise de conscience des atouts et des potentiels à valoriser de la personne, pour commencer à élaborer un projet professionnel, lorsque celui-ci n'est pas mûr et à identifier si nécessaire le parcours de formation adapté.*
- *La nouvelle offre de service sera progressivement déployée à partir du 1er janvier 2020, et tous les conseillers de Pôle emploi seront formés à cette nouvelle offre d'ici l'été 2020.*
- *Plus de 1 000 nouveaux conseillers seront déployés pour permettre la mise en œuvre de la nouvelle offre de services dans l'ensemble des 800 agences de Pôle emploi sur tout le territoire.*

En application à partir du 1er janvier 2020 »

Selon le dossier de presse, Pôle emploi mettra en œuvre à partir du 1er janvier 2020 de nouvelles modalités de prise en charge des demandeurs d'emploi lors de leur inscription.

Ce nouveau dispositif de 2 demi-journées serait proposé aux nouveaux inscrits à Pôle emploi qui souhaitent en bénéficier, il ne serait donc pas systématique. Il se déroulerait dans les 4 premières semaines suivant l'inscription.

Ce dispositif semble correspondre au « pack de démarrage » qui a été discuté dans le cadre de la négociation de la convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi, au cours de la première phase de cette négociation début 2019. Lors des dernières discussions, en février dernier, ce pack était conditionné à des moyens suffisants. Il devait par ailleurs d'abord être expérimenté et faire l'objet d'un bilan en comité de suivi tripartite avant toute généralisation.

Le gouvernement annonce également le recrutement à Pôle emploi de 1 000 conseillers supplémentaires sur les 3 prochaines années.

Questions soulevées :

- Comment les personnes qui n'expriment pas le souhait d'en bénéficier disposeront elles d'une information individuelle et personnalisée sur leurs droits ou sur les services de Pôle emploi ? Pourront-elles en bénéficier ultérieurement ? Comment rempliront elles leur projet professionnel d'accompagnement vers l'emploi (PPAE), document sur lequel s'appuie ensuite le contrôle de la recherche d'emploi ?

- A quel moment les demandeurs d'emploi rencontreront-ils leur conseiller référent accompagnement ?
- D'autres demandeurs d'emploi pourraient-ils bénéficier de tout ou partie de ce service ? Certains éléments de ce service proposé à l'inscription pourraient préfigurer le « pack de remobilisation » également discuté dans la première phase de négociation tripartite en début d'année. Cet autre « pack » était destiné aux personnes qui se réinscrivent après une longue période de travail mais également à des demandeurs d'emploi déjà inscrits et qui auraient besoin, au bout d'un certain temps, d'actualiser leur diagnostic professionnel. Les allocataires qui travaillent faisaient partie de la cible potentielle. D'après les annonces, ces derniers seraient plutôt orientés vers un service spécialement conçu pour eux (voir point 6 ci-après).
- Les recrutements supplémentaires à Pôle emploi correspondent-ils à des postes pérennes ?
- Comment le budget de Pôle emploi est-il abondé pour financer ces postes ?



6. Accompagnement des demandeurs d'emploi au cumul ou en alternance emploi chômage

Extrait du dossier de presse :

« Les demandeurs d'emploi en situation de cumul ou d'alternance prolongés entre emploi et chômage (travailleurs précaires) bénéficieront d'un accompagnement dédié.

- *Cet accompagnement fera l'objet d'une prestation particulière, que Pôle emploi confiera à des opérateurs privés.*
- *Cela permettra d'apporter une aide construite spécifiquement pour ce public, avec notamment des horaires d'ouverture et d'accompagnement le soir et le weekend, puisque les personnes concernées sont en emploi.*
- *L'objectif de cette prestation est de réactiver la recherche d'emploi des travailleurs précaires en faisant un diagnostic en profondeur des causes de l'alternance entre emploi et chômage et en leur donnant les moyens de mobiliser les services, prestations et formations adaptés à leur situation, pour lever les freins à leur reprise d'emploi durable et leur entrée en formation.*

En application à partir du 1er janvier 2020 »

Le dispositif annoncé au point 6 est un accompagnement externe sur des horaires décalés (soir, week-end) destinés aux demandeurs d'emploi qui travaillent. Il serait mis en œuvre à partir du 1er janvier 2020.

Ce dispositif correspond en partie au « pack de remobilisation » qui, en l'état des dernières discussions de la négociation tripartite, devait être mis en œuvre et expérimenté également « sous réserve de moyen ». L'objectif de ce pack, dont le contenu restait à définir, était de remobiliser les demandeurs d'emploi en particulier en actualisant leur diagnostic professionnel. Il était destiné aux demandeurs d'emploi qui se réinscrivent, aux demandeurs d'emploi qui alternent emploi et chômage ou travaillent en continu, ou encore aux personnes risquant d'être en chômage de longue durée. Il devait être l'occasion de refaire le point sur leur situation professionnelle, réfléchir à un projet professionnel permettant une insertion durable dans l'emploi, se former.

Les expérimentations conduites au cours de la précédente convention tripartite et les études récentes ont montré la diversité des profils et des besoins des publics dits alternants et des demandeurs d'emploi en activité réduite.

Questions soulevées :

- Comment les publics concernés seront-ils repérés et informés ?
- Quel sera le contenu du dispositif ? Comment sera-t-il suivi dans la durée ?
- Le recours aux opérateurs privés se fait-il à moyens constants ?

Références

« Les sept visages de l'activité réduite », *Document d'études* N°212, Dares, juillet 2017
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_2018-212.pdf

« Attentes en matière d'accompagnement au retour à l'emploi durable », Unédic, octobre 2014
https://www.unedic.org/publications/attentes-en-matiere-daccompagnement-au-retour-lemploi-durable

7. Nouvelles aides (ex : aides à la garde d'enfants ou à la mobilité)

Extrait du dossier de presse :

« Les demandeurs d'emploi bénéficieront de nouvelles aides concrètes pour répondre à une offre d'emploi.

- *Ces mesures seront affinées et adaptées aux réalités des territoires au cours de la mobilisation territoriale lancée par le Premier ministre et animée par les préfets de région et par les présidents de conseils régionaux et qui s'achèvera cet été, pour une mise en œuvre au début de l'année 2020.*
- *Il s'agit de discuter au plus près des territoires des besoins d'accompagnement, qui peuvent être spécifiques en fonction des territoires, des bassins d'emploi, des quartiers. Les aides existantes devront être mieux articulées entre elles.*
- *Il pourra s'agir par exemple d'aides à la garde d'enfants et à la mobilité.*

En application au 1er janvier 2020 »

Les mesures annoncées dans le point 7 du dossier de presse ouvrent la possibilité de définir, à partir du 1er janvier 2020, des aides définies au niveau territorial et différenciées selon les territoires.

Questions soulevées :

- S'agit-il d'aides exclusivement financées par Pôle emploi ou bien également d'autres types d'aides ? Qui les finance ? Comment sont-elles budgétées et affectées aux territoires ? Seront-elles ciblées sur certains publics (indemnisés ou non) ?
- En l'état actuel des discussions tripartites, il était prévu un socle commun d'aides proposées par Pôle emploi. Comment s'assurer que la qualité et l'accessibilité des aides soient homogènes sur tout le territoire ?



8. Bonus-malus et taxation des CDD d'usage

Extrait du dossier de presse :

« Pour lutter contre la précarité et l'enchaînement des CDD ou des missions d'intérim, un système de bonus-malus pour les entreprises de plus de 11 salariés sera mis en place.

- *Ce système fonctionnera par grand secteur économique, de façon à tenir compte de la spécificité des secteurs et des entreprises. Il couvrira dans un premier temps les 7 secteurs les plus concernés, représentant eux-mêmes 34 % des ruptures de contrat de travail. Après évaluation, le système pourra être étendu à l'ensemble de l'économie.*

- *Les 7 secteurs concernés sont les suivants :*

  - *fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac*
  - *autres activités spécialisées, scientifiques et techniques*
  - *hébergement et restauration*
  - *production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dé-pollution*
  - *transports et entreposage*
  - *fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques*
  - *travail du bois, industrie du papier et imprimerie*

- *Les 7 secteurs concernés ont tous un taux de séparation (rapport entre l'effectif de l'entreprise et le nombre d'inscriptions à Pôle emploi de salariés ayant travaillé pour l'entreprise) supérieur à 150 %. Cela signifie que dans ces secteurs, les entreprises emploient, en moyenne, deux personnes en contrat stable pour plus de trois personnes en contrat précaire, soit par exemple plus de 3 CDD pour 2 CDI, ou plus de 150 intérimaires pour 100 CDI.*

- *Le bonus-malus fonctionnera de la même manière suivante : plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage. À l'inverse, plus une entreprise fera d'efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelle…), moins elle paiera de cotisations.*

- *Les cotisations varieront entre 3 et 5 % de la masse salariale, en fonction de la pratique de l'entreprise.*

- *De plus, les CDD d'usage se verront appliquer une taxe forfaitaire de 10 €, pour inciter les entreprises qui en abusent à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures chaque jour. Les employeurs de salariés intermittents (annexes VIII et X de l'assurance chômage) ne seront pas concernés par cette mesure, mais conserveront la cotisation patronale supplémentaire de 0,5 % introduite par la convention de mars 2017.*

- *Les entreprises seront ainsi fortement incitées à proposer davantage de CDI et à rallonger la durée des CDD plutôt que de recourir à des missions d'intérim ou des CDD très courts.*

En application au 1er janvier 2020 »



Il s'agit d'un ensemble de mesures destinées à limiter le développement des contrats de courte durée. Pour rappel, depuis 20 ans, les CDD de 31 jours ou moins représentent entre 5 % et 10 % des dépenses d'allocation chômage et les missions d'intérim entre 5 % et 12 % selon les années[3].

Bonus-malus

Le *taux de séparation* tel que défini par le gouvernement est le rapport entre le nombre de contrats rompus (hors démissions, contrats d'apprentissage, d'alternance et contrats d'insertion[4]) ayant donné lieu à inscription à Pôle emploi et l'effectif moyen de l'entreprise.

L'Unédic ne dispose pas des données nécessaires pour produire cet indicateur. Cependant, cet indicateur peut être approché par le *taux d'entrée en contrats de moins d'un mois par grand secteur économique*, calculé par l'Unédic dans le cadre des négociations du 1er semestre 2018[5]. Ce taux rapporte le nombre d'embauches en CDD et mission d'intérim de moins d'un mois à l'effectif moyen de l'entreprise[6]. Nos calculs portent sur l'ensemble des entreprises[7]. Les 2 secteurs avec les taux de séparation le plus élevés sont les secteurs où travaillent majoritairement les intermittents du spectacle (graphique 1). Les 7 suivants sont les secteurs visés par le décret. Parmi eux, 5 embauchent particulièrement des intérimaires.

Ce système semble inspiré de l'« expérience rating » en vigueur aux Etats-Unis. L'ouvrage de la chaire SPP « L'Assurance chômage aux Etats-Unis » (Stéphane Auray et David L. Fuller, 2015, Presses de Science Po) propose une synthèse des principales études sur les effets de ce type de dispositif sur les comportements des employeurs et sur la décision des salariés de recourir à l'assurance chômage.

En termes d'effets, la variation du coût du travail peut éventuellement entrainer des effets de comportement des employeurs, impactant le volume et la durée des embauches. Il est également possible de voir augmenter le risque d'un non recours de salariés éligibles aux allocations chômage mais qui ne feraient pas valoir leurs droits dans l'espoir d'être réembauchés.

Questions soulevées :

- Quelle a été la méthode de sélection des secteurs ? Notamment, le taux de séparation a-t-il été calculé sur toutes les entreprises ou uniquement sur les entreprises de plus de 11 salariés ?
- Le système sera-t-il globalement équilibré financièrement ? Sera-t-il équilibré par secteur ?
- Comment serait calculé ce taux ? Sur la base de quels processus opérationnels (DSN..) ?
- Quel sera l'organisme en charge du calcul et de la notification du taux ?
- Quel organisme gèrera les contestations relatives à la détermination du taux ?
- Quelle articulation du bonus/malus avec les exonérations générales de cotisations sociales employeurs (notamment l'exonération dégressive des cotisations employeurs qui s'appliquera au 1er octobre 2019 aux rémunérations inférieures à 1,6 Smic) ?

[3] Unédic, « Situation financière de l'Assurance chômage, prévision pour les années 2019 à 2021 », mars 2019
[4] Précision donnée lors de la conférence de presse du 18 juin 2019
[5] La NACE 38 regroupe les codes APE (activité principale exercée) en 38 regroupements.
[6] Cependant les deux notions sont proches notamment car la grande majorité des ruptures de contrats sont réalisées pour des contrats courts.
[7] Nous ne savons pas si le taux de séparation utilisé pour la sélection des 7 secteurs a été calculé sur les entreprises de plus de 11 salariés ou sur toutes les entreprises.

GRAPHIQUE 1 : TAUX D'ENTREE EN CONTRATS COURTS, PAR SECTEUR

Taux d'entrée en contrats ≤ 1 mois (intérim et CDD)

Arts, spectacles et activités récréatives
Edition, audiovisuel et diffusion
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de...
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et...
Hébergement et restauration
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres...
Transports et entreposage
Travail du bois, industries du papier et imprimerie
Industrie chimique
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
Activités de services administratifs et de soutien
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de...
Tous secteurs confondus (hors AZ, TZ et SZ)
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des...
Construction
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines...
Activités pour la santé humaine
Fabrication d'équipements électriques
Industrie pharmaceutique
Fabrication de machines et équipements n.c.a.
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
Industries extractives
Fabrication de matériels de transport
Autres activités de services
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie,...
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
Activités immobilières
Enseignement
Cokéfaction et raffinage
Activités financières et d'assurance
Recherche-développement scientifique
Activités informatiques et services d'information
Administration publique
Télécommunications
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air...

0% 200% 400% 600% 800% 1000%

Taux d'entrée en Intérim ≤ 1 mois
Taux d'entrée en CDD ≤ 1 mois

Remarque : le secteur SZ Autres activités de services n'est pas inclus car la répartition des missions d'intérim y est manquante

Source : ACOSS DADS, DARES (nombre d'intérimaires), ACOSS DPAE (ACOSS Stat 234 – données CVS) – calculs Unédic

Champ : emploi dans les entreprises affiliées en 2015, France métropolitaine

Lecture : en réaffectant l'intérim aux entreprises utilisatrices, dans le secteur des Arts et spectacles et activités récréatives, le nombre de missions d'intérim et de CDD de moins d'un mois représente environ 900 % de leur effectif salarié.



Taxation des CDD d'usage

Taxe forfaitaire de 10 euros pour les CDDU hors intermittents du spectacle

Le nombre de CDDU évoqué en conférence de presse était de 8 millions par an, sur 37 millions de contrats, sans précision à ce stade sur le nombre de CDDU qui sont dans le champ de la mesure, c'est-à-dire hors intermittents du spectacle. Il existe donc une incertitude sur le nombre de CDDU qui seraient ainsi taxés. On peut penser qu'il y en aura entre 3 et 4 millions car nous estimons le nombre de contrats intermittents du spectacle à environ 4 millions.

La taxation forfaitaire entrainerait alors quelques dizaines de millions d'euros de recettes supplémentaires annuelles.

Surcontribution de 0,5 % pour les CDDU d'intermittents du spectacle

Il s'agit ici d'une mesure qui faisait partie de la modulation des contributions telle que définie par l'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013. Le montant collecté par Pôle emploi des surcontributions pour les employeurs d'intermittents du spectacle en application de l'ANI du 11 janvier 2013, instaurant une majoration des CDD d'usage, est de l'ordre de 10 M€ par an[8]. La surcontribution était alors limitée aux contrats de moins de 3 mois. Bien que la surcontribution ne doive, cette fois-ci, pas dépendre de la durée du contrat, la surcontribution de 0,5 % pour les CDDU d'intermittents du spectacle devrait être cependant du même ordre de grandeur. En effet, la très grande majorité des CDDU sont d'une durée inférieure à 3 mois[9].

Questions soulevées :

- D'autres exonérations de la sur-contribution sont-elles envisageables (secteur de l'insertion) ?
- La taxe forfaitaire sur les CDDU s'applique-t-elle aussi aux entreprises des secteurs concernés par le bonus-malus ?
- La mise en œuvre opérationnelle d'une telle mesure devra être sécurisée. L'Acoss est-elle en mesure de recouvrer cette contribution forfaitaire dès janvier 2020 ? Des développements DSN seraient-ils à prévoir ?

[8] Pôle emploi collecte la sur-contribution des contrats d'intermittence alors que l'Acoss collecte la majorité des autres sur-contributions et majorations.

[9] Selon le rapport IGAS-IGF sur le CDDU, en 2014, 91 % des embauches en CDDU sont d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Références

Auray S., Fuller D, « L'assurance chômage aux Etats-Unis », Paris, Presses de Sciences Po, 2015

IGAS, IGF, « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », 2015
http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-049R_Rapport_CDDU_.pdf

Direction générale du Trésor, « Le développement des contrats de très courte durée en France », avril 2019
https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2019/04/23/tresor-eco-n-238-le-developpement-des-contrats-de-tres-courte-duree-en-france

OFCE, *Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'Assurance chômage*, décembre 2018
http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/delegation/entreprise/Etude_Senat_OFCE_contratscourts_dec2018.pdf

Unédic, « Situation financière de l'assurance chômage, prévision pour les années 2019 à 2021 », mars 2019
https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-04/Prevision_financiere_mars2019_Unedic.PDF

Unédic, « Perspectives financière de l'assurance chômage 2018-2021 », juin 2018
https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-06/Perspectives%20financie%CC%80res%202018-2021%20-%20juin%202018%20Une%CC%81dic.pdf

L'Unédic a publié une évaluation de la modulation des contributions mise en place telle que prévue par les partenaires sociaux dans l'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013.
https://www.unedic.org/sites/default/files/2017-04/note-suivi_modulation_contributions-bureau_unedic_24_nov_2015.pdf

L'Unédic a publié des articles et rapports sur le développement des contrats courts et sur les notions de réembauche et de relation de travail suivie. Ces analyses portent uniquement sur les CDD, soit un champ plus étroit que le champ d'application du bonus-malus, qui couvre également l'intérim. L'analyse fine des relations de travail entre un intérimaire et l'entreprise dans lequel il travaille n'est pas possible, l'Unédic n'ayant pas encore obtenu l'autorisation d'exploiter les déclarations sociales nominatives (DSN) à des fins statistiques.

Benghalem H., « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Eclairages*, Unédic, janvier 2016 : https://www.unedic.org/publications/la-reembauche

Unédic, « Le recours aux contrats courts, enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018 », *Eclairages*, octobre 2018 : https://www.unedic.org/publications/le-recours-aux-contrats-courts-enquete-aupres-des-employeurs

Unédic, « Relations de travail de moins d'un mois », *Document de travail*, septembre 2018
https://www.unedic.org/publications/relations-de-travail-et-contrats-de-moins-dun-mois

Unédic, « Contrats de courte durée par secteur d'activité », *Document de travail*, février 2018
https://www.unedic.org/publications/contrats-de-courte-duree-par-secteur-dactivite



9. Offre de services aux entreprises

Extrait du dossier de presse :

« Les entreprises bénéficieront d'une nouvelle offre de services de Pôle emploi, leur permettant de répondre plus rapidement et plus efficacement à leurs difficultés de recrutement.

- *Dès lors qu'une offre d'emploi sera restée sans réponse plus de 30 jours après son dépôt, Pôle emploi recontactera l'entreprise et lui proposera le service adapté : travail sur le contenu de l'offre, pré-selection de candidats, mise en place d'actions de formations préalables au recrutement… Un engagement contractualisé de délai de mise en œuvre sera pris avec l'entreprise.*
- *La préparation opérationnelle à l'emploi sera mobilisée et renforcée pour répondre aux besoins en compétences, notamment dans les bassins où les difficultés de recrutement sont les plus grandes.*

En application à partir du 1er janvier 2020 »

Selon le dossier de presse, une nouvelle offre de service est destinée aux entreprises qui ont déposé à Pôle emploi une offre restée sans réponse pendant 30 jours. Cette offre de service correspond aussi à une proposition de service de Pôle emploi dans le cadre de la négociation de la prochaine convention tripartite. En l'état des discussions en février dernier, elle était conditionnée à des moyens supplémentaires.

A noter que dans le projet de convention issu des dernières réunions de février, deux autres services étaient conditionnés à des moyens, non mentionnés dans le projet de réforme : le développement de la méthode de recrutement par simulation (comme souhaité par les partenaires sociaux) et le développement des activités de prospection et de promotion de profils à destination des entreprises ayant un potentiel de recrutement.



10. Allocation basée sur un salaire mensuel moyen

11. Accès et rechargement à partir de 6 mois de travail au cours des 24 derniers mois

Extraits du dossier de presse :

« 10 - Il ne sera plus possible de gagner davantage au chômage qu'en travaillant.

- *Les règles d'indemnisation seront revues de façon à ce qu'il ne soit plus possible d'avoir une indemnisation chômage qui soit supérieure à la moyenne des revenus du travail.*
- *Les indemnités chômage seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail, et non sur les seuls jours travaillés comme aujourd'hui.*
- *Les indemnités chômage obéiront à un principe simple, clair et équitable : à travail égal, allocation égale.*
- *Le capital de droits ne diminuera pour personne.*
- *Les indemnités chômage ne pourront jamais être inférieures à 65 % du salaire net mensuel moyen. Elles ne pourront jamais dépasser le montant du salaire net mensuel moyen, alors qu'elles peuvent être aujourd'hui deux fois supérieures à ce salaire.*
- *Par exemple, tous les salariés, qui ont gagné en moyenne 1 200 € par mois (soit l'équivalent du Smic) sur une période d'un an, auront une indemnité de 960 € par mois pendant 12 mois.*

En application au 1er avril 2020 »

« 11 - Il faudra davantage travailler pour ouvrir des droits à l'assurance chômage.

- *Aujourd'hui, pour accéder à l'assurance chômage, il faut avoir travaillé, au minimum, 4 mois sur les 28 derniers mois. Cette règle a été mise en place en 2009, à une période où le nombre de chômeurs augmentait de plusieurs dizaines de milliers de personnes par mois. Depuis deux ans, le chômage recule régulièrement. Le taux de chômage est aujourd'hui inférieur à 9 %, pour la première fois depuis dix ans. La période de travail minimum pour accéder à l'assurance chômage sera donc ramenée à 6 mois sur 24. Notre régime restera l'un des plus favorables d'Europe. À titre d'exemple, en Allemagne, il faut avoir travaillé au minimum 12 mois, et non pas 6, sur les 24 derniers pour accéder à l'assurance chômage.*
- *Le principe de rechargement des droits, créé par les partenaires sociaux en 2014, sera maintenu. Grâce à ce principe, chaque jour travaillé permet de gagner deux jours d'indemnisation : un jour au titre de la non-indemnisation (un jour travaillé n'est pas indemnisé, et décale donc d'un jour la fin de période d'indemnisation) et un jour au titre de la cotisation (chaque jour travaillé est comptabilisé pour ouvrir des droits supplémentaires à l'indemnisation, à partir d'un certain seuil).*
- *Le seuil minimum de rechargement sera ramené à 6 mois, au lieu d'1 mois aujourd'hui. Ainsi, que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi en situation de cumul emploi-chômage, il faudra demain avoir travaillé six mois pour ouvrir un nouveau droit à l'assurance chômage.*

En application au 1er novembre 2019 »

Ces deux thèmes recouvrent le calcul de l'allocation et les conditions d'entrée. Ils sont imbriqués car ils peuvent impacter simultanément les mêmes personnes.

Pour les mesures 10 et 11, nous pouvons anticiper trois effets :

- **effet 1 : moins de demandeurs d'emploi ouvriront un droit :** un demandeur d'emploi qui n'a pas l'affiliation nécessaire avec la mise en place de ces mesures verra l'ouverture de son droit retardée, le temps qu'il puisse acquérir l'affiliation nécessaire, ou annulée ;

- **effet 2 : pour certains allocataires, la durée du droit sera plus courte :** la période sur laquelle on recherche les références de travail est plus courte. Les contrats entre le 24ème et le 28ème mois ne sont plus pris en compte. Pour ceux qui n'avaient pas déjà 24 mois d'affiliation et qui ont travaillé entre le 24ème et le 28ème mois, la durée du droit sera réduite ;

- **effet 3 : l'allocation journalière sera plus faible pour les personnes ayant travaillé de manière discontinue** sur la période de référence. Le capital ne diminuant pas, leur droit sera par conséquent plus long.

La baisse du SJR et de l'allocation journalière produira pour les allocataires concernés divers effets indirects et notamment les suivants :

- dans l'hypothèse où les règles de cumul demeurent inchangées, le plafond mensuel de cumul sera atteint plus rapidement. Les allocataires cumuleront moins fréquemment leur salaire et leur allocation. Par conséquent, la consommation du droit sera plus lente.
- L'augmentation de la durée maximale d'indemnisation, couplée au ralentissement de la vitesse de consommation, conduira mécaniquement à une atteinte plus tardive de l'épuisement du droit, et donc à une baisse sensible de la fréquence de rechargement des droits.
- Des effets de transferts sont à attendre vers d'autres prestations sociales, notamment la prime d'activité, le RSA et les aides au logement. En particulier, sous conditions de ressources du foyer, 1 euro d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) se substitue à 1 euro de prime d'activité[10].
- Les conditions d'éligibilité au droit d'option seront plus souvent réunies.
- La baisse du montant de l'allocation entraînera une diminution du financement des points de retraite complémentaire.
- Aujourd'hui, pour le calcul du différé congés payés, le montant de l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés (ICCP) est divisé par le montant du SJR. En l'absence de changement sur ce point, le différé ICCP ne correspondrait plus au nombre de jours de congés non pris durant la période d'emploi, en raison d'un SJR plus faible.

Concernant plus spécifiquement la mesure 10, prenons un exemple pour en appréhender plus en détails les effets (voir encadré ci-après).

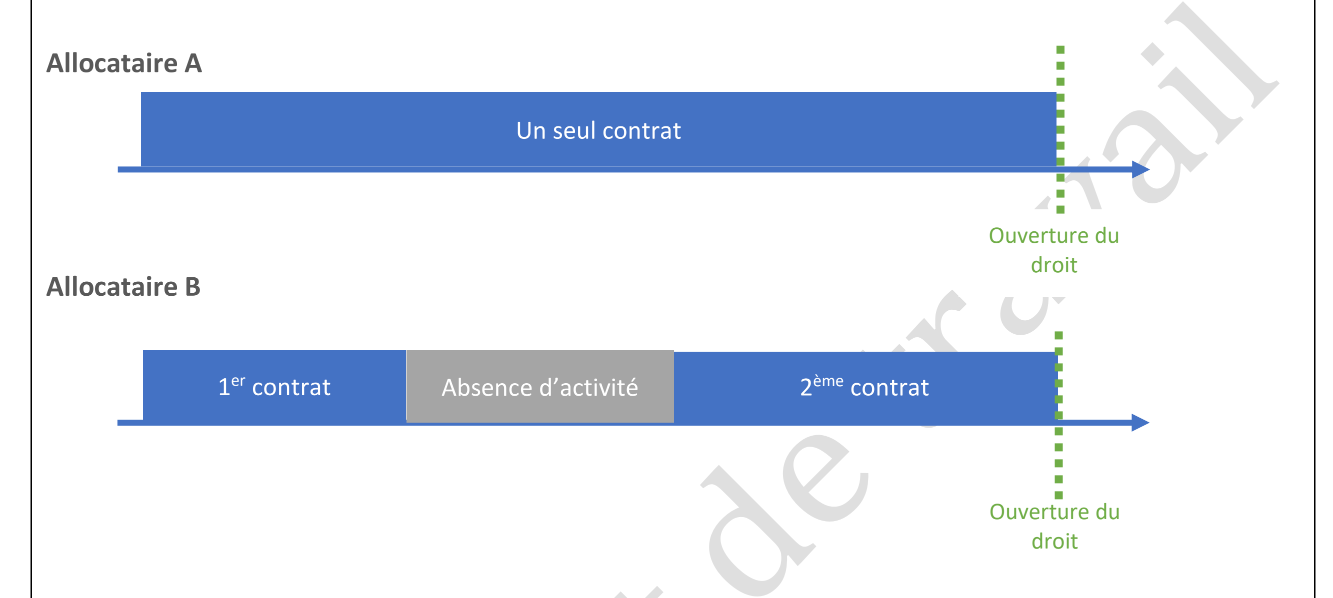
---

[10] Voir l'analyse de l'Unédic du 15 janvier 2019 intitulée « Limite du cumul dans le temps et prime d'activité ». Les transferts vers la prime d'activité en cas de suppression de durcissement des règles de cumul y sont estimés de la pp.6-10 : https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-01/7%20-%20Cumul%20et%20rechargement%203.%20Limite%20du%20cumul%20dans%20le%20temps%20et%20prime%20d%27activite%CC%81.pdf

Exemple :

Dans cet exemple, deux allocataires ont travaillé à un rythme différent sur les mois précédant l'ouverture de droit. Ils ont néanmoins perçu au total la même rémunération sur la même période.

Nous illustrons cette situation ci-dessous avec les allocataires A et B. L'allocataire A a travaillé plus de jours sur la période, mais l'allocataire B a été mieux rémunéré pour chaque jour travaillé.



Dans la convention actuelle, comme dans la réforme annoncée, ces deux allocataires bénéficient du même capital à l'ouverture de droit[11]. Cependant, dans la règlementation actuelle :

- l'allocataire A bénéficie d'une durée de droit plus longue, car il a travaillé plus longtemps,
- l'allocataire B bénéficie d'une allocation journalière plus élevée que l'allocataire A, car lorsqu'il a travaillé, il percevait un salaire journalier supérieur (SJR).

Dans la réforme envisagée, l'allocataire A et l'allocataire B seront indemnisés au même montant sur la même durée, c'est-à-dire que la situation de l'allocataire A reste inchangée, tandis que l'allocataire B aura lors d'une prochaine ouverture de droit une allocation plus faible et une durée plus longue.

Personnes concernées : effectifs de référence à partir des chiffrages connus

Le premier effet (moins de demandeurs d'emploi ouvriront un droit) s'appliquerait à l'ensemble des allocataires ayant une affiliation inférieure à 6 mois, y compris ceux qui rechargent leur droit. En 2018, le nombre d'ouvertures de droits à l'ARE pour une durée inférieure à 6 mois (donc entre 4 et 6 mois) était de 300 000 environ (rechargements exclus). En addition, le nombre de rechargements de droits pour une durée inférieure à 6 mois (donc entre 1 et 6 mois) était de 250 000 environ. De l'ordre de 500 000 personnes chaque année seraient donc impactées par une ouverture de droit retardée ou annulée.

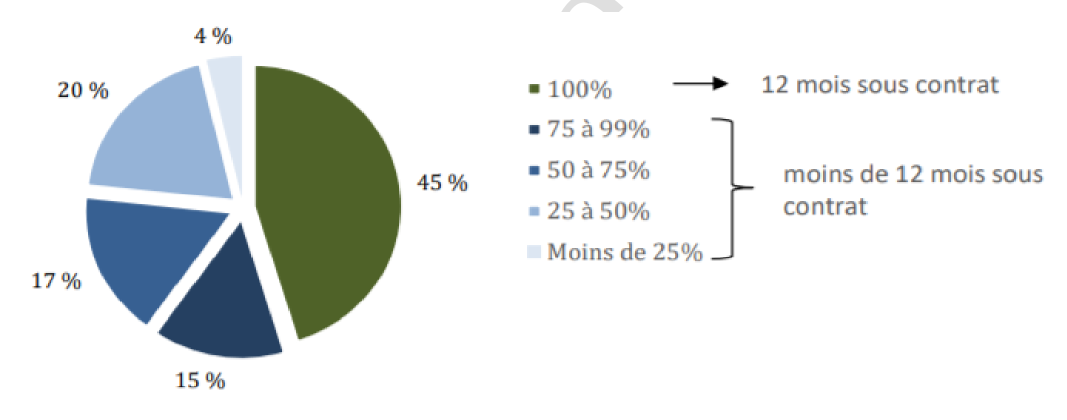
[11] Le capital de droit est le produit de l'allocation journalière brute par la durée du droit (exprimée en jours). Il est identique pour les deux allocataires dans l'exemple donné, hors écart de taux de remplacement. L'allocataire ayant le SJR le plus faible peut en effet bénéficier d'un taux de remplacement supérieur, défini par le ratio AJ/SJR, auquel cas son capital sera supérieur.

Concernant le deuxième effet (pour certains allocataires, la durée du droit sera plus courte), plusieurs scénarii de modifications des conditions d'ouverture ont été présentés lors de la séance de négociation du 15 janvier 2019. Dans l'hypothèse du passage de la Période de Référence Affiliation (PRA) de 28 à 24 mois pour les moins de 53 ans, nous avions estimé que chaque année la durée de droit d'un peu moins de 250 000 allocataires serait plus courte.

Les effectifs concernés par l'un ou l'autre de ces 2 effets ne peuvent être additionnés car une partie des allocataires seraient impactés par les deux effets. De plus, l'impact pour les allocataires serait très hétérogène : certains ouvriraient un droit quelques jours plus tard tandis que d'autres ne pourraient plus prétendre à l'Assurance chômage.

Concernant le troisième effet (l'allocation journalière sera plus faible pour les personnes ayant travaillé de manière discontinue), il est délicat à ce stade d'estimer la population concernée. A titre d'éléments de référence, l'Unédic a produit depuis 2016 diverses analyses relatives à l'indemnisation de cette population d'allocataires, par exemple en observant les allocataires n'ayant pas été affiliés tous les jours sur les douze derniers mois précédant l'ouverture de droit (graphique 2)[12]. Ces analyses permettent aujourd'hui de donner un premier niveau d'approximation des personnes concernées par le projet de modification du calcul du salaire journalier de référence. Environ la moitié des entrants, soit 1,2 million de personnes, seraient affectés, à des niveaux variables, par cette prise en compte des périodes sans travail.

GRAPHIQUE 2 : REPARTITION DES ALLOCATAIRES SELON LE TEMPS PASSE SOUS CONTRAT L'ANNEE PRECEDANT L'OUVERTURE DE DROITS



Source : FNA
Champ : ouvertures de droit en ARE 2017 au régime général en novembre et décembre 2017
Lecture : 4 % des allocataires ont travaillé moins de 25 % de l'année précédant leur ouverture de droit.

Les deux mesures devront faire l'objet d'analyses complémentaires du fait de leurs interactions.

---

[12] A la suite de la réforme gouvernementale, la répartition des ouvertures de droit selon le rythme d'affiliation différera pour partie de celle présentée.

Dans le projet gouvernemental, la répartition de la part d'affiliation sur la période de référence serait portée à un minimum de 25 %, soit 6 mois minimum pour ouvrir un droit à l'intérieur d'une période de référence de 24 mois (cf. la mesure 11 intitulée « Il faudra davantage travailler pour ouvrir des droits à l'assurance chômage »). Par conséquent, on ne devrait plus constater d'ouvertures de droit avec un rythme d'acquisition de l'affiliation inférieur à 25 %.

De plus, le temps passé sous contrat sera observé sur une période a priori variable, entre 6 et 24 mois, selon les emplois occupés par les allocataires. Le graphique 2 propose un indicateur sur une période fixe de 12 mois. Les allocataires perdant un seul contrat, de 8 mois par exemple, sont donc comptés dans la tranche 50 à 75%. Ils ne seraient cependant a priori pas impactés par la réforme, car leur période d'emploi est continue.

Notons aussi que moins de rechargements seront effectués en raison de l'allongement du temps de consommation des droits, ce qui augmentera mécaniquement la part relative des droits ouverts avec une période d'emploi continue sur la période de référence.

Questions soulevées / Précisions à apporter :

Concernant les conditions d'ouverture :

- Les dates d'applications des mesures 10 et 11 sont différentes et peuvent générer des difficultés opérationnelles et de compréhension des acteurs.
- Il semble que l'affiliation ne soit plus décomptée en jours travaillés, au regard des modifications concernant le salaire moyen mensuel. Le décompte de l'affiliation se ferait en jours d'appartenance.
- La notion de rechargement ne présente plus aucune spécificité au regard d'une ouverture de droits, dans la mesure où la condition d'affiliation minimale est identique à une admission. Les spécificités relatives à la procédure d'ouverture du droit pourraient néanmoins être maintenues.

Concernant le calcul du SJR :

- Comment seront prises en compte les périodes sans emploi au cours de la période de référence, lorsqu'il s'agira de périodes de maladie ou d'activité non salariée par exemple ?
- Comment seront prises en compte les situations dans lesquelles l'allocataire aura travaillé tous les jours sur les 12 derniers mois, et peu de jours sur les 12 mois précédents : bénéficiera-t-il d'un droit de 24 mois avec une allocation mensuelle faible au regard de ses salaires sur les 12 mois précédents ou bien est-il prévu un mécanisme limitant de tels effets ?
- Sauf changement de la règle de cumul, les allocataires impactés atteindront plus rapidement le plafond mensuel de cumul. Cela peut accentuer la baisse de l'allocation versée aux personnes reprenant un contrat à cheval sur deux mois.

Références

Unédic, « Intensité de travail, revenu moyen et indemnisation », *document de travail*, 7 avril 2016
https://www.unedic.org/sites/default/files/2017-04/assurance_chomage_7avril2016_allocation_et_intensite_du_travail.pdf

Unédic, « Rythme de versement, négociation assurance chômage », *document de travail*, 18 décembre 2018
https://www.unedic.org/sites/default/files/2018-12/Une%CC%81dic_Rythme%20de%20versement%20se%CC%81ance%2018%20de%CC%81cembre%202018.pdf

Unédic, « Négociation assurance chômage, Thème - Conditions d'accès », *document de travail*, 15 janvier 2019 :
https://www.unedic.org/publications/conditions-dacces-scenarios-de-modification-des-conditions-douverture-de-droit

Unédic « L'Assurance chômage, situation avant et après le début de l'indemnisation chômage », *Repères sur...,* N°3, mars 2019
https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-03/Repe%CC%80res%20sur_Situation%20avant%20apre%CC%80s%20ouverture%20droits.pdf



12. Dégressivité de 30 % au 7ème mois pour les salaires supérieurs à 4 500 € brut

Extrait du dossier de presse :

« Les modalités d'indemnisation du chômage tiendront désormais compte du niveau de revenu des salariés.

- *Les salariés qui avaient un revenu du travail supérieur à 4500 € brut par mois verront leur indemnisation réduite, au début du 7ème mois d'indemnisation, de 30 %, avec un plancher.*
- *Ce plancher sera fixé à 2 261 € net d'indemnisation sera instauré. Lorsqu'elle est initialement supérieure à 2 261 € net par mois, l'indemnisation ne pourra jamais baisser en dessous de ce plancher : par exemple, si l'indemnisation de départ est de 2 270 €, elle ne sera ainsi réduite que de 9 €.*
- *Tous les salariés qui ont un salaire inférieur à 4 500 € brut par mois ne seront pas concernés par cette mesure. Ce seront donc uniquement les 10 % des salariés les mieux rémunérés de notre pays qui seront impactés.*
- *Tous les salariés âgés de 57 ans ou plus ne seront pas concernés par la mesure.*

En application au 1er novembre 2019 »

La dégressivité s'appliquerait aux allocataires ayant perdu une rémunération supérieure à 4 500 € brut soit environ 3 500 € net et dont l'allocation mensuelle actuelle est d'environ 2 600 € brut[13].

- Les allocataires de moins de 57 ans ayant perdu un emploi rémunéré mensuellement entre 4 500 € et 6 450 € brut subiront au 7ème mois une baisse de leur allocation inférieure à 30 %, de façon à ne pas descendre en deçà du niveau plancher de 2 261 € net.
- Les allocataires de moins de 57 ans qui ont perdu une rémunération supérieure à 6 450 € brut, soit environ 5 000 € net, seraient pleinement impactés par la dégressivité au-delà du 7ème mois d'indemnisation (graphique 3).



[13] L'allocation mensuelle est calculée ici comme 30,4 x Allocation journalière.

GRAPHIQUE 3 : CALCUL THEORIQUE DE L'ALLOCATION MENSUELLE A PARTIR DU SALAIRE DE REFERENCE POUR UN TRAVAIL A TEMPS PLEIN – AVANT ET APRES LA DEGRESSIVITE DES HAUTS SALAIRES

Plafond de l'indemnisation à 7 695 € brut
Dégressivité partielle du fait du plancher à 2261€ net
Dégressivité totale (30 %)
Allocation mensuelle brute des 6 premiers mois
Allocation mensuelle brute à partir du 7ème mois
Allocation mensuelle brute (€)
Salaire mensuel brut de référence (€)
Plafond de salaire mensuel brut de référence (13 508€ brut)

Source : Unédic

Parmi les allocataires en cours d'indemnisation en ARE au 31 décembre 2017, tous âges confondus, environ 65 000, soit 2,5 % du total des allocataires indemnisés ont perdu une rémunération supérieure à 4 000 € net.

Parmi eux, 35 000 percevaient un salaire supérieur à 5 000 € net, soit environ 1,4 % du total des allocataires indemnisés. Les trois-quarts des allocataires ayant perdu une rémunération supérieure à 3 000 € net ont perdu un contrat à durée illimitée contre un tiers environ pour les allocataires ayant perdu une rémunération inférieure à 2 000 € net.

Les allocataires ayant perdu une rémunération élevée sont plus fréquemment des séniors. Un tiers des allocataires ayant perdu une rémunération supérieure à 3 000 € net ont 50 ans ou plus au moment de la perte de leur contrat de travail, contre un allocataire sur cinq pour les allocataires ayant perdu une rémunération inférieure à 2 000 € net.

Questions soulevées :

- La dégressivité sera-t-elle appliquée sur l'allocation journalière avant ou après paiement de la participation au titre de la retraite complémentaire ? Selon l'option retenue, il y aura un impact sur le montant de la retenue au titre des retraites complémentaires.

- Quelles sont les modalités de décompte des 6 mois : s'agit-il de 6 mois de date à date ou 6 mois, soit 182 jours d'indemnisation effective ?

- Comment le décompte des 6 mois avant application du taux dégressif de 30 % prendra-t-il en compte des évènements survenant en cours d'indemnisation (par exemple, maladie, reprise d'une activité, formation, période passée en CSP) ?

- Quelle articulation avec le droit d'option ? En effet, en cas de reprise du versement des allocations après une reprise d'emploi de longue durée, l'allocataire bénéficiera de son reliquat de droits à un montant potentiellement dégressif alors qu'il a pu retravailler sur une période longue (durée du délai de déchéance de 3 ans + durée du droit). Le droit d'option pourrait être davantage mobilisé (conformément à l'art. 26 §3 RG, le droit d'option peut s'appliquer, notamment, dès que le montant du nouveau droit potentiel est supérieur d'au moins 30 % au montant issu du reliquat). L'instauration de la dégressivité pour les hauts revenus peut donc faire augmenter les recours au droit d'option, puisque le reliquat de droit peut être concerné par l'application de la dégressivité, alors même que le nouveau droit ne devrait pas l'être.

- Règles de cumul : comment sera définie l'AJ utilisée pour la mise en œuvre des règles de cumul après la baisse des allocations due à la dégressivité ?

- A quelle date est apprécié l'âge ? Au moment de la fin de contrat de travail ? Quelles sont les modalités d'appréciation de l'âge de 57 ans, notamment lorsque l'allocataire atteint cet âge en cours d'indemnisation?

- Quelle sera l'allocation servie en cours de formation : application ou non de la dégressivité ?

- Le plancher de 2 261 € net constitue une valeur fixe. Comme toute valeur fixe prévue par la réglementation, la question de sa revalorisation se posera.

Référence

« L'Assurance chômage en fonction du niveau des salaires », *Repères sur...*, N°2, Unédic, mars 2019
https://www.unedic.org/sites/default/files/2019-3/Repe%CC%80res%20sur_niveau%20des%20salaires.pdf

